

「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム ～誰一人取り残さない 地域共生社会の実現～

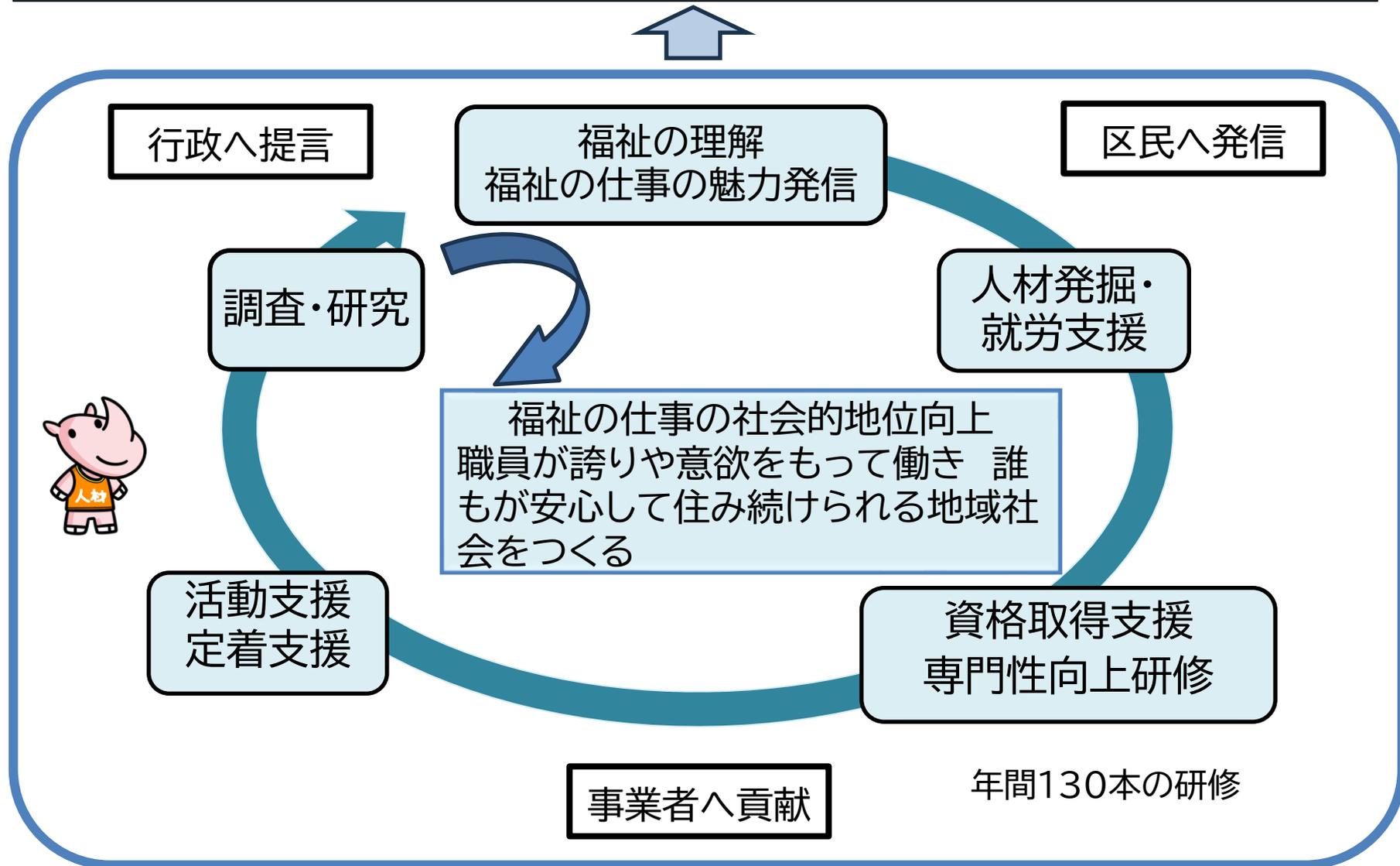


2つの調査から見える 福祉事業所の現状と課題

令和8年3月23日

世田谷区福祉人材育成・研修センター 瓜生律子

世田谷区福祉人材育成・研修センターの使命 誰もが安心して暮らせる地域社会の実現



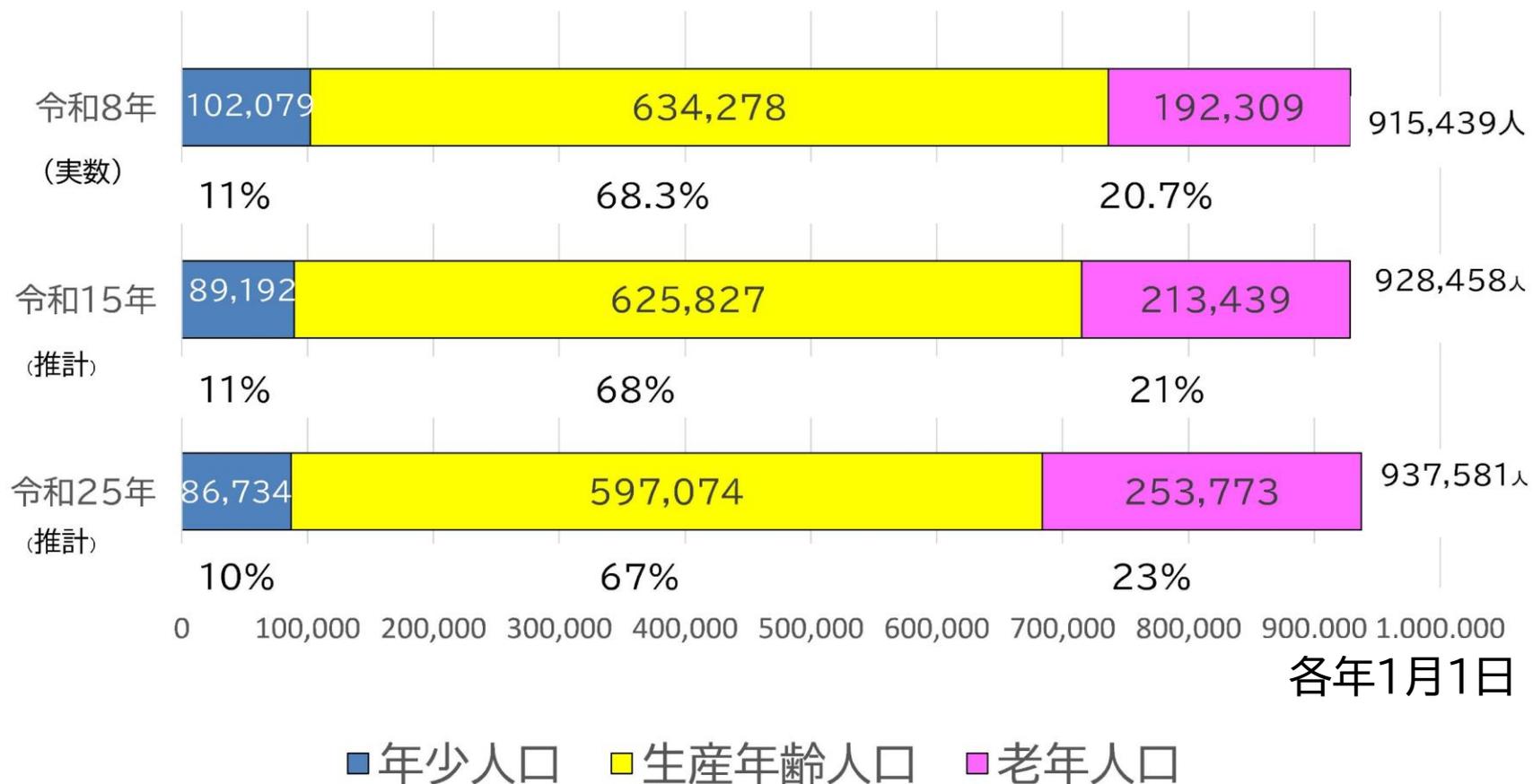
世田谷区の概要

令和8年1月

総人口		928,666人	内 外国人 30,772人	
世帯数(1世帯平均)		508,002世帯 (1.83人)		
0~14歳		102,079人 (11.08%)		
15~64歳		634,278人 (68.32%)		
65歳以上		192,309人 (20.7%)		
介護保険の認定 (高齢者) 令和7年11月		42,767人 (22.24%)		
認知症症状の高齢者 (日常生活自立度Ⅱ以上) ※令和6年3月		26,084人 (認定41,581人)	100歳~667人 (男91人女576人) 最高年齢113歳 (男106歳女113歳)	
平均寿命 令和2年 /平成27年 国勢調査	男性	83.2歳/82.8歳 (全国14位/3位)	障害者 令和6年4月 (自立支援医療・難病含)	47,622人
	女性	88.9歳 /88.5歳 (全国6位/8位)	生活保護受給者 令和6年3月(保護率)	10,261人 (11.1%)

世田谷区の将来人口推計

令和5年7月



令和6年(2024年)より人口増に転じ、増加傾向が継続する。区の人口は、令和24年(2042年)の937,270人をピークに減少に転じる。

出展:世田谷区人口推計(令和5年7月)

2つの調査

①居宅介護支援事業所等調査

世田谷区高齢福祉部、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷区ケアマネジャー連絡会の三者合同で実施

- ・ケアマネジメント研修の見直しを検討する中で、ケアマネジメントにおける現状と課題を把握するため、調査を実施
- 外、「ベテランケアマネジャーが語る～その人らしさを支える
ケアマネジャーの仕事の魅力」 動画配信
「ケアマネジャーの仕事の実際」(作成中)

②福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査

- ・福祉事業所における福祉人材の現状と課題
- ・令和2年度から実施

●公表:3月末に区へ報告後、研修センターホームページで公開

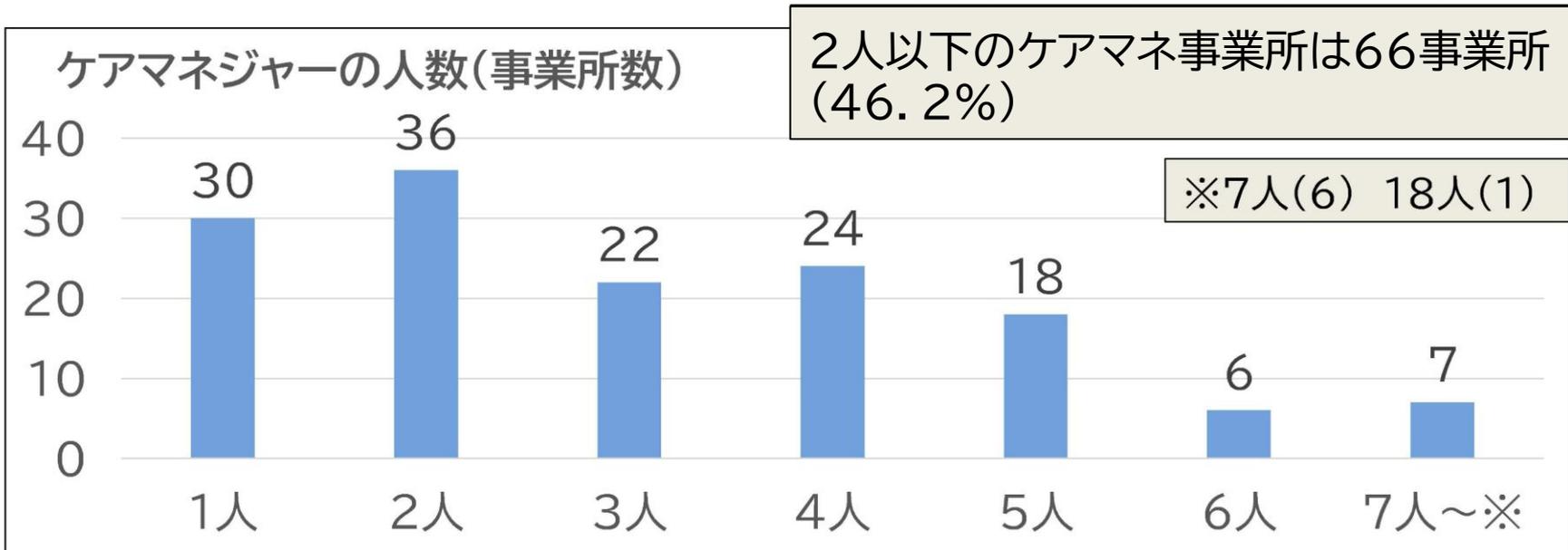
①居宅介護支援事業所等調査概要

- ・調査目的:喫緊の課題である福祉人材不足、特にケアマネジャーの確保・育成・定着支援における課題を把握するため、世田谷区高齢福祉部、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会の三者合同で実施
- ・調査日程令和7年8月29日～9月15日(リマインド:～9月22日)
- ・調査方法:配付:世田谷区高齢福祉部よりFAX送信
回収:Googleフォームにより研修センター受理(一部FAX受理)

事業所種別	配付数	回答数	回収率
合計	420	222	52.8%
居宅介護支援事業所	209	143	68.9%
あんしんすこやかセンター	28	22	78.6%
他(特養、老健、GH、看小多機、特定施設)	183	57	31.1%

調査項目 (1)法人種別(2)特定事業所加算(3)運営年数(4)併設事業(5)ケアマネジャーの年代・人数(6)事務専従職員(7)ケアマネジメントの依頼を断ったこと (8)ケアプランに位置付けられなかったサービス(9)ケアマネジメント上の課題(10)必要なサポート(11)ケアマネジャーへの必要なサポート(12)研修の参加状況(13)研修参加を促すため必要なこと 等

ケアマネジャーの年代・人数



依頼を断ったこと

- ケアマネジャー不足でケアマネジメントの依頼を断ったこと
居宅介護支援事業所102か所(71.3%) あんしんすこやかセンター1か所(4.5%)

	全体(か所)	あり	なし
居宅介護支援事業所	143	102(71.3%)	41(28.7%)
あんすこ	22	1	20

- ケアプランに位置付けられなかったサービスがある
居宅介護支援事業所49か所(34.3%) あんしんすこやかセンター7か所(31.8%)

		あり	なし
居宅介護支援事業所	143	49(34.3%)	94(65.7%)
あんすこ	22	7(31.8%)	15(68.2%)

- ケアプランに位置付けられなかったサービス ①訪問介護29か所(59.2%)
②通所系が22か所(44.9%)

		訪問介護	通所系	訪問看護	短期入所	定期巡回
居宅介護支援事業所	49	29(59.2)	22(44.9)	2(4)	10(20.4)	8(16.3)
あんすこ	7	4(18.2%)	1			

ケアマネジメント上の課題

- 居宅介護支援事業所 : ①業務量が多い92か所(64.3%)
 ②家族の理解82か所(57.3%)
 ③シャドーワーク80か所(55.9%)
 ④精神的負担が多い77か所(53.8%)
- あんしんすこやかセンター: ①業務量が多い18か所(81.8%)
 ②精神的負担が多い12か所(54.5%)
 ③家族の理解・CMの温度差・シャドーワーク11か所(50%)

		サービス調整	医療との連携	家族の理解	認知症対応	資源情報不足	運営基準情報不足	業務量が多い	精神的負担が多い	CMの温度差	法人の理解不足	シャドーワーク	サービス量不足
居宅介護	143	38	25	82	48	40	25	92	77	32	22	80	20
あんすこ	22	5	2	11	6		1	18	12	11	4	11	6

ケアマネジメント上の課題(自由意見)

- ・金銭的に余裕がない方やサービス費未払いの対応
- ・判断能力低下で金銭管理、書類管理、手続きができない方に対する支援
- ・細かい規定が多い
- ・介護予防の書類が多い
- ・家族、あんすこ、行政もケアマネジャーは何でもやってくれる存在など、ケアマネジャーの役割の無理解
- ・訪問介護で生活介護を嫌がるようになったと感じる
- ・保険者の対応が遅い。認定結果が遅く暫定プランでの対応が必要
- ・介護報酬が低く、管理者や主任ケアマネの業務を増やす施策が増
- ・法定研修が増えてケアマネジメント業務が二の次になっている
- ・相談業務は収入につながらない
- ・データ連携システムが進まない
- ・給与が安く人材不足
- ・管理者業務、職員育成ができるように報酬改定を望む

必要なサポート

- 居宅介護支援事業所 :①困難緊急時窓口 103か所(72%)
 ②シャドーワーク支援 89か所(62.2%)
 ③地域資源情報提供 58か所(40.6%)
 ④法制度などの解説 48か所(33.6%)
- あんしんすこやかセンター:①シャドーワーク支援15か所(68.2%)
 ②困難緊急時窓口・メンタルサポート13か所(59.1%)

		困難緊急時窓口	連携支援	地域資源情報提供	カンファの場確保	法制度などの解説	シャドーワーク支援	メンタルサポート	法人内支援体制	主マネによる支援
居宅介護	143	103	32	58	13	48	89	37	22	12
あんすこ	22	13	4	5	5	9	15	13	8	4

必要なサポート(自由意見)

【制度】

- ・介護保険外で利用者支援に係る支援に対する報酬設定
- ・モニタリング頻度の緩和(訪問看護)

【行政への要望】

- ・家族に対する介護保険制度の説明
- ・区の相談対応力の向上
- ・自治体サービス(ゴミの回収、配食サービス等)の柔軟な実施
- ・行政、あんすこが何でもケアマネに頼む傾向がある。
保健福祉課にはケアマネ業務を理解して欲しい
- ・シャドーワーク(金銭管理、入院時の対応、介護保険以外の申請書類の作成、未収金の対応等)の支援
- ・介護予防支援を受ける居宅介護支援が少ない

1

居宅介護支援事業所の

ケアマネとの正しいつきあい方 ハンドブック

～ケアマネジャーの業務についてご理解ください～

ケアマネジャーってどんな人？

正式には「介護支援専門員」といい、介護を必要とする高齢者等が、できる限り自立した日常生活を送れるよう、介護サービスの利用にかかわるケアプラン作成等を担う介護の専門家（有資格者）です。



居宅介護支援事業所では・・・

- 在宅での生活を続けられている要介護者やご家族の介護に関する相談窓口です。
- 介護についての回りごとなどに関する相談に応じています。
- 介護を必要とする状態でも、住み慣れた地域でその人らしい生活を続けられるよう支援しています。



次のページから、ケアマネジャーの業務についてお伝えします。

4

ケアマネジャーをはじめとする すべての介護従事者に対するハラスメントの防止について

近年、利用者やそのご家族による介護従事者へのハラスメント行為が問題となっています。次のようなことはハラスメント行為に該当し、介護の現場で働く方々の労働環境を著しく害し、介護サービスの安定的な提供の妨げとなります。

- 身体的暴力**
コップを投げつける 殴る 蹴る 唾を吐きかける など
- 精神的暴力**
大声を出す 怒鳴る 特定の従事者に嫌がらせをする など
- セクシュアルハラスメント**
必要もなく手や胸を触る 抱きしめる あからさまに卑しいな話をする など



今、介護従事者が安全で、安心して働くことができる環境を守ることが求められています。

みなさまのご理解・ご協力をお願いします。

世田谷区発行の高齢者向け冊子・パンフレットのご案内

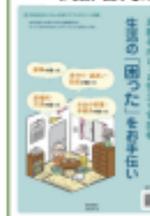
せたがやシルバー情報



介護保険や高齢者向けの保健福祉サービス等の情報誌です。



高齢者向け・お役立ち電話帳



世田谷区で利用できる介護保険以外のサービスをまとめたパンフレットです。

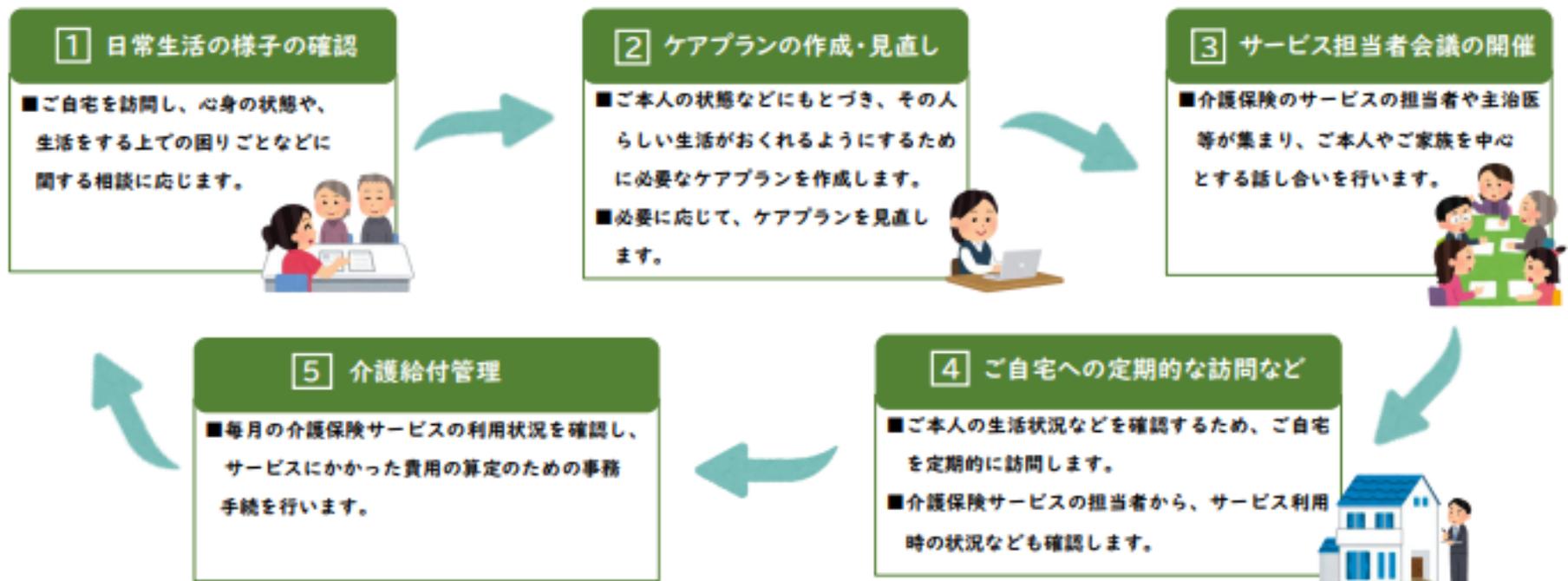


お近くの「あんしんすこやかセンター」で配布しています。

※スマートフォンのカメラなどで上記の二次元コードを読み取ると、各冊子のホームページにアクセスできます。

令和7年10月発行
編集発行／世田谷区高齢福祉部介護保険課
電話：03-5432-2884 FAX：03-5432-3042
協力／世田谷ケアマネジャー連絡会

ケアマネジャーの基本的なケアマネジメント業務の流れ



ケアマネジメント業務
 以外のことには
 対応できません

- 郵便物、宅配便の発送や受取り
- 預貯金の引出しや振込み
- 金銭貸借のための保証人
- 利用者宅の掃除や買物の代行
- 家賃や生活費の立替

- 通院の際の介助
- 救急搬送時の救急車への同乗
- 入院の際の着替えや必需品の調達
- 入院の際の身元保証

- 福祉サービスの利用の手続
- 行方不明時の搜索

ほか

- あんしん事業の活用(開始まで2~3か月程度) → プレあんしん事業(開始まで2週間程度)
- 後見人であっても身元保証、保証人にはなれない。(親族関係はしっかり把握する)
- あらかじめ入院セットを用意する。

自由意見【行政に望むこと】

【取組み】

- ・報酬改定の説明会の実施
- ・福祉の現場が判る行政職員の配置
- ・行政の縦割り、連携の強化
- ・緊急時 災害時の土日祭日、夜間等の区の窓口対応の実施
- ・給付管理業務など分からないことなど質問へのタイムリーな対応
- ・利用者・家族への介護保険制度の周知
- ・ケアマネジャーの業務と役割を明確化したリーフレット等の作成
- ・福祉サービスの柔軟な実施
- ・身寄りがない人の支援策の充実、高齢者のみ世帯、ひとり暮らし高齢者施策の充実
- ・インフォーマルサービスの評価
- ・地域包括支援センターの公平な案件振分の実施
- ・手続きの受付窓口の柔軟化
- ・代行申請の電子化
- ・介護保険認定のスピードアップ
- ・事業所の高齢化問題、事業所の閉鎖などへの対応
- ・あんしんすこやかセンターの在宅医療介護連携推進事業(特に地区連携医事業)など事業評価、見直し
- ・成年後見制度申立てで中核機関である成年後見センターでの協力が得にくい

【制度】要介護1の6カ月の認定期間の改善

- ・3カ月前の更新認定の実施
- ・書類の簡素化など業務負担の軽減
- ・実施指導で重箱の端をつつくような細かい指摘(文章の文言の書き方)の改善
- ・介護報酬のUPと業務負担の軽減

研修センターに望むこと

【講師】・定期的に講師は入れ替え、評価が低い講師は外すなど見直しが必要

【内容】・毎年同じ研修をすることに意味があると思う

- ・ケース会議や実務に直結したグループワークなどでの意見交換の機会が欲しい
- ・スーパービジョンだけでなく、事例検討の機会を増やす
- ・高次脳機能障害の方のプランの立て方の研修
- ・ヤングケアラーや障害者、生活困窮者など、高齢者以外の対象者への支援に関する研修回数増
- ・業務を効率化できるスキルアップ研修
- ・実務に役立つ連携の在り方に焦点を当てて欲しい
- ・事例検討の機会が少ない。俯瞰して見る支援、自分自身の支援の癖の気づき、利用者の思いを認識する機が多く欲しい
- ・主マネを活かす研修、包括と居宅の連携とは？の研修、地域ケア会議の成果発表
- ・予防プランの立て方の研修を実施
- ・国や東京都と連動したケアマネジメント手法の研修
- ・職種間の交流が取れる研修があるといい
- ・高齢福祉課と実施している虐待対応研修は現場の連携に役立っているか見直しが必要
- ・厚労省策定の課題整理総括表が有効なので多職種のグループワークなどで検討する研修
- ・ケアマネを支援する包括職員が介護保険を主としたケアマネジメントを学ぶ機会を増やす
- ・消費者被害防止に対する研修の企画をお願いしたい
- ・同じ様な研修ばかり。新しい発見があまりない

【開催方法】・開催場所(地域)を増やしてほしい

- ・夜の研修は残業で出られない。オンライン研修の実施
- ・主任ケアマネ連絡会、地区連携医会議での研修の実施
- ・有志が参加する事例検討会があるとよい。Zoomだと意見が出しにくいので対面が良い。 16

ケアマネ連絡会に望むこと

【役割】

- ・区や地域包括へ提言をもっとできないか。相談機会や意見を伝える会の実施
- ・利用者の尊厳を保持することも大切。ケアマネが気持ち良く働けるような連絡会であって欲しい
- ・職能団体として、もっと発信をしてほしい
- ・ケアマネがたくさん参加できる場になればと思う。
- ・活動内容が分かりにくい
- ・報酬や主任ケアマネ手当などの要望を上げて欲しい
- ・役所の職員を呼び情報を直接聞ける情報交換の場を増やしてほしい
- ・主任ケアマネジャー制度、ケアマネ更新制度をなくす提言をして欲しい
- ・新人職員に対して、ケアマネジメメントプロセスについて繰り返し実施
- ・次世代がCMになりたいと思えるように職能団体としての専門性の追求
- ・ケアマネ事業所の横の繋がり
- ・活動の内容が曖昧。活動の内容や開催日を分かりやすく知るフォーマットが欲しい

【開催】

- ・連絡会の開催時間を日中にしてほしい

【研修】

- ・集合の研修は、開催場所を増やしてほしい
- ・研修企画は研修センターに任せて、ケアマネが働きやすい環境を作っていただきたい。
- ・職種間の交流が取れる研修があるといい

②福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査概要

- ・調査目的:喫緊の課題である福祉人材確保に向けて、事業所の取組状況と課題等を調査し、解決策を探るとともに、好事例を収集し情報共有を図る
- ・調査期間:令和7年10月18日～令和7年12月1日
- ・配 付: 1,437事業所
- ・回 答: 517事業所(高齢387事業所、障害130事業所)回収率:36.0%
- ・調査方法:FAXまたはメール送信➡FAX・メール・フォーム回答
- ・回答事業所数: 358件(高齢276件、障害:82件)
- ・調査項目:(1)介護ロボットの状況 (2)ICTの導入状況
(3)外国人職員在籍状況 (4)人材確保・職員の支援策
(5)補助的業務 (6)インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等
(7)ボランティア・地域の取組み

職員の不足感

事業所数/%

	訪問系 75事業所					通所系 52事業所				
	相談員	介護職	看護職	リハビリ職	事務職	相談員	介護職	看護職	リハビリ職	事務職
大いに不足	6/8.0	24/32.0	10/13.3	4/5.3	7/9.3	5/9.6	7/13.6		1/1.9	2/3.8
不足	9/12.0	20/26.7	12/16.0	12/16.0	8/10.7	9/17.3	26/50.0	14/26.9	8/15.4	9/17.3
充足	14/18.7	7/9.3	6/8.0	5/6.7	21/28.0	26/50.0	17/32.7	26/50.0	19/36.5	14/26.9
大いに充足	4/5.3	3/4.0	3/4.0	3/4.0	5/6.7					1/1.9

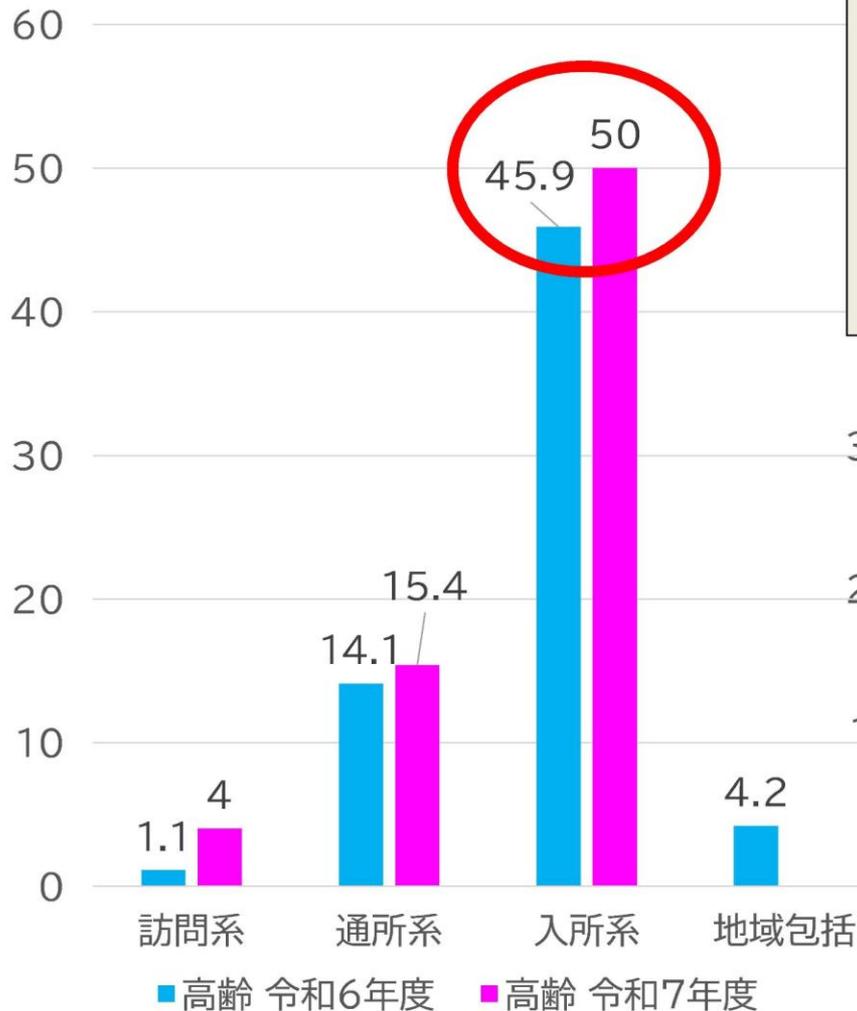
	入所系 68事業所				
	相談員	介護職	看護職	リハビリ職	事務職
大いに不足	2/2.9	17/25.0	4/5.9	3/4.4	1/1.5
不足	15/22.1	30/44.1	16/23.5	10/14.7	16/23.5
充足	44/64.7	19/27.9	26/38.2	30/44.1	33/48.5
大いに充足	5/7.4	1/1.5	6/8.8	3/4.4	3/4.4

・訪問・通所・入所系ともに6～7割の事業所で介護職が大いに不足・不足
 ・居宅介護ではCMが大いに不足・不足が45.9%。充足は47.5%
 ・地域包括では相談員が95%は大いに不足・不足。看護職も25%が大いに不足・不足

	居宅介護 61事業所					地域包括		
	ケアマネ	介護職	看護職	リハビリ職	事務職	相談員	看護職	事務職
大いに不足	8/13.1	7/11.5	2/3.3	2/3.3	4/6.6	13/65.0	2/10.0	
不足	20/32.8	2/3.3	2/3.3	2/3.3	8/13.1	6/30.0	3/15.0	1/5.0
充足	29/47.5	4/6.6	7/11.5	7/11.5	9/14.8	1/5.0	8/40.0	2/10.0
大いに充足	3/4.9	2/3.3	2/3.3	2/3.3	2/3.3		1/5.0	1/5.0

派遣職員活用状況

【高 齢】



- ・介護職員の人員不足が顕著
 ➔派遣職員を活用せざる得ない。
 ・派遣を活用しない人材確保
- 【課 題】
- ・費用が運営の圧迫
- ・明らかなミスマッチ
- ・質の担保が難しい。

【障 害】



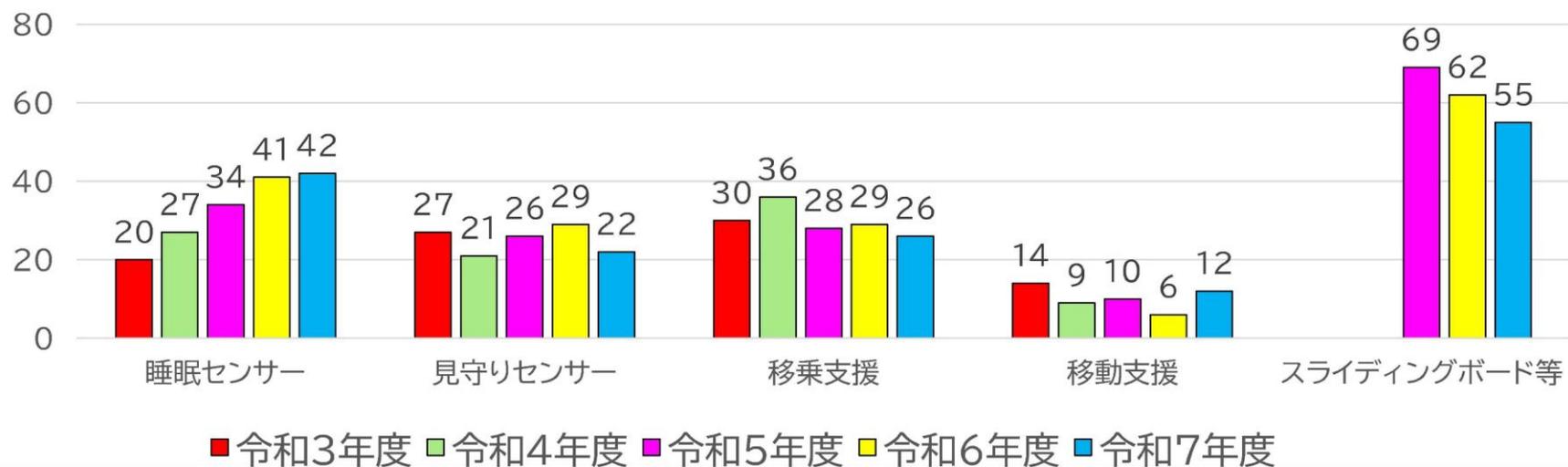
介護ロボット等の導入有無と効果 導入事業所 81件/358件22.6%

		睡眠センサー	見守りセンサー	睡眠センサー・見守りセンサー以外	移乗支援機器	移動支援機器	スライディングボード・シート
		件/％	件/％	件/％	件/％	件/％	件/％
導入事業所数・割合(n=81)		42/51.9	22/27.2	25/30.9	26/32.1	12/14.8	55/67.9
導入予定事業所数		3	5	3	6	3	6
期待される効果	1.利用者のADL改善	9/21.4	6/27.3	2/8	3/11.5	5/41.7	11/20.0
	2.利用者のQOL向上	22/52.4	7/31.8	4/16.0	9/34.6	5/41.7	15/27.3
	3.利用者の体調変化の早期発見	34/81.0	12/54.5	7/28.0			1/1.8
	4.職員の定着率向上	16/38.1	10/45.5	3/12.0	14/53.8	3/25.0	20/36.4
	5.事故防止	31/73.8	21/95.5	22/88.0	19/73.1	9/75.0	37/67.3
	6.職員の業務への安心感・負担軽減	37/88.1	18/81.8	13/52.0	23/88.5	9/75.0	47/85.5
	7.腰痛の改善・予防	4/9.5	3/13.6		25/96.2	8/66.7	47/85.5
事業所内訳	特養ホーム 件/30施設内中%	21/70.0	14/46.7	11/36.7	14/46.7	6/20.0	25/83.3
	特養ホーム 件/導入事業所中%	21/50.0	14/63.6	11/44.0	14/53.8	6/50.0	25/45.5
	介護老人保健施設	4/9.5	1/4.5	3/12.0	1/3.8		4/7.3
	グループホーム	6/14.3	4/18.2	5/20.0	1/3.8	2/16.7	5/9.1
	看護・小規模多機能居宅介護	1/2.4		3/12.0			2/3.6
	特定施設入居者生活介護	9/21.4	1/4.5	1/4.0	2/7.7		7/12.7
	通所介護			1/4.0	1/3.8		1/1.8
	訪問介護・訪問看護		1/4.5		2/7.7		5/9.1
	障害/グループホーム	1/2.4			1/3.8		
	障害/生活介護				2/7.7		2/3.6
	障害/訪問介護						1/1.8

介護ロボットの導入

導入事業所 81件/358件 (22.6%)

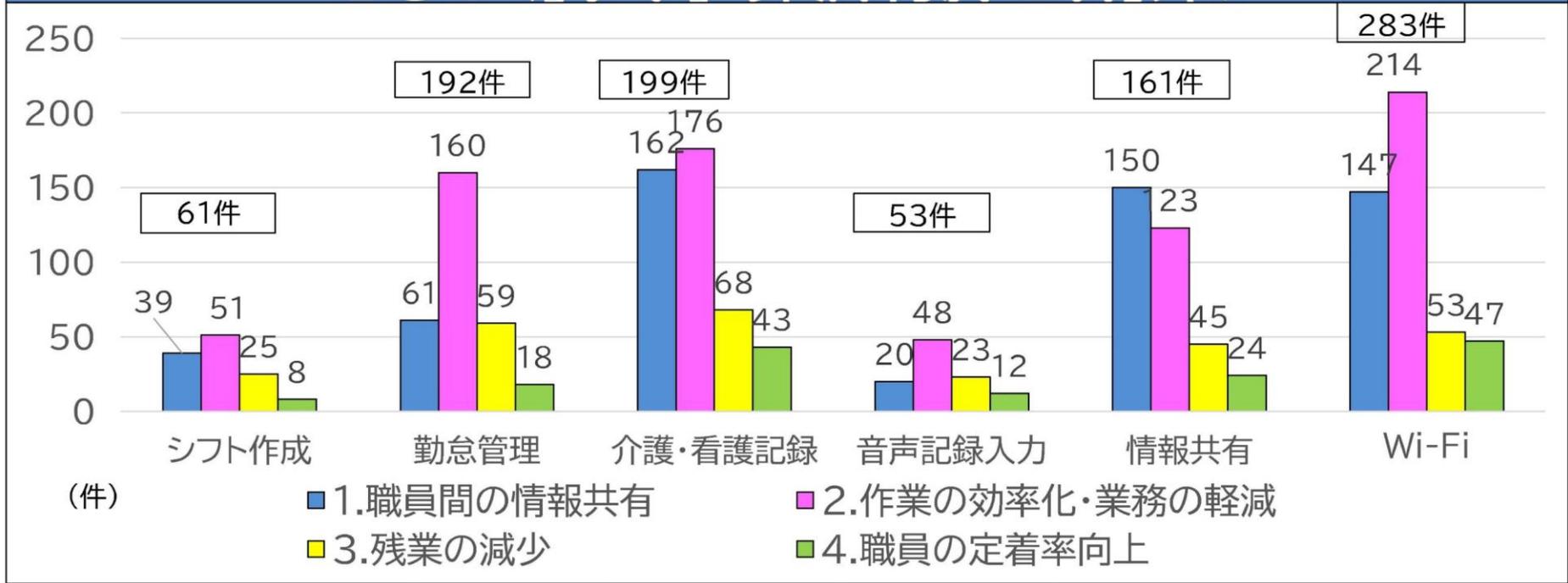
【全事業所】



【特別養護老人ホーム】



ICT導入事業所数と効果



		シフト作成	勤怠管理	介護・看護記録	音声記録入力	情報共有システム	Wi-Fi
導入事業所	全体 n358 件/%	61/17.0	192/53.6	199/55.6	53/14.8	161/45.0	283/79.1
	高齢 n248	55/22.2	157/63.3	178/71.8	49/19.8	124/51.2	223/89.9
	障害 n65	6/9.2	35/53.8	21/32.3	4/6.2	34/52.3	60/92.3
効果	1. 職員間の情報共有	39/63.9	61/31.8	162/81.4	20/37.7	150/93.2	147/51.9
	2. 作業の効率化・業務の軽減	51/83.6	160/83.3	176/88.4	48/90.6	123/76.4	214/75.6
	3. 残業の減少	25/41.0	59/30.7	68/34.2	23/43.4	45/28.0	53/18.7
	4. 職員の定着率向上	8/13.1	18/9.4	43/21.6	12/22.6	24/14.9	47/16.6

介護ロボット・ICT等の課題(導入時)

課題	件数	割合(%)
導入コストが高い	188	52.5
機種選定が難しい	134	37.4
経営陣の理解がない	25	7.0
検討する時間がない	80	22.3
手順がわからない	43	12.0
検討する職員がいない	62	17.3
その他	12	3.4

【その他内訳】 ・使える場所がない ・相談業務時間の削減にはならない
・在宅支援では利用者の理解が得にくい ・本社管理 ・書類が多く煩雑
・理解レベルが職員によって異なる

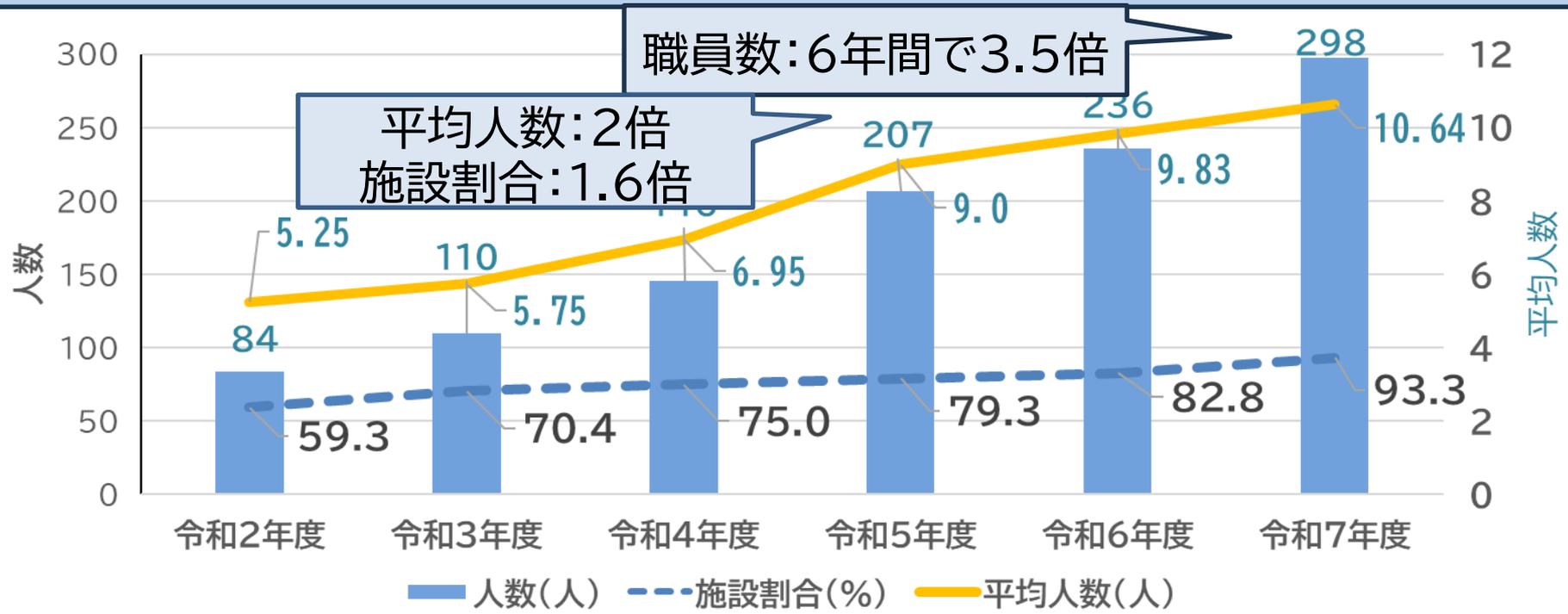
介護ロボット・ICT等の課題(導入後)

課題	件数	割合(%)
ランニングコスト	161件	45.0%
職員が使いこなせない	165件	46.1%
データ連携(内外含む)	98件	27.4%
メンテナンスコスト	120件	33.5%
その他	7件	2.0%

【その他内訳】

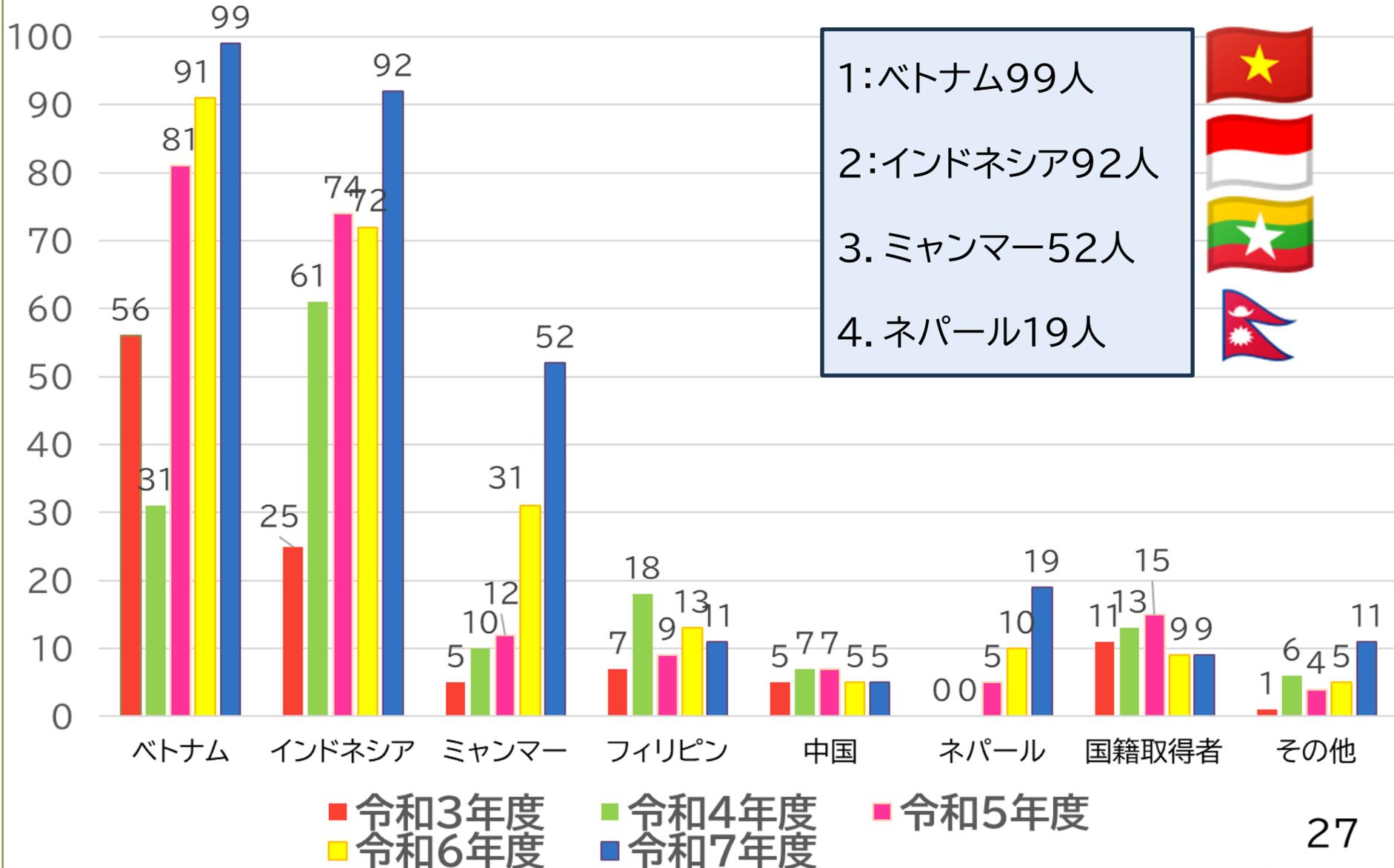
・人手不足・職員課の標準化・機器の不具合・使い勝手が悪い

特別養護老人ホームの外国人職員の推移



	在籍施設数	施設割合	人数	平均人数
令和2年度(27施設 2,025人)	16 施設	59.3%	84人	5.25人
令和3年度(27施設 2,025人)	19 施設	70.4%	110人	5.75人
令和4年度(28施設 2,054人)	21 施設	75.0%	146人	6.95人
令和5年度(29施設 2,162人)	23 施設	79.3%	207人	9.0人
令和6年度(29施設 2,162人)	24 施設	82.8%	236人	9.83人
令和7年度(30施設 2,191人)	28 施設	93.3%	298人	10.64人

特別養護老人ホームの国別外国人職員の推移(人)



特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況

【参考】東京都社会福祉協議会高齢者福祉施設協議会調査

・調査期間:令和6年8月23日～9月25日

・回答状況

施設種別	回答数 件	%
特別養護老人ホーム	317	85.0
養護老人ホーム	25	6.7
軽費老人ホーム	31	8.3

・外国人職員等の雇用状況 ★世田谷区の特別養護老人ホーム 82.8%

施設種別	雇用している	雇用していない	検討中	わからない
特別養護老人ホーム	243/76.7	62/19.6	12/3.8	
養護老人ホーム	4/16.0	19/76.0	1/4.0	1/4.0
軽費老人ホーム	2/6.5	28/90.3	1/3.2	
合計	249/66.8	109/29.2	14/3.8	1/4.0

・外国人職員の比率

	0～10%	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上
回答数 件	146	62	24	9	7	1
%	58.6	24.9	9.6	3.6	2.8	0.4

★世田谷区の特別養護老人ホーム推計 介護職員数

2:1～2.5:1=1,096人～877人 298人/1,096人～877=27.2～34.0%

定着支援 外国人職員交流会

令和8年3月6日(金)

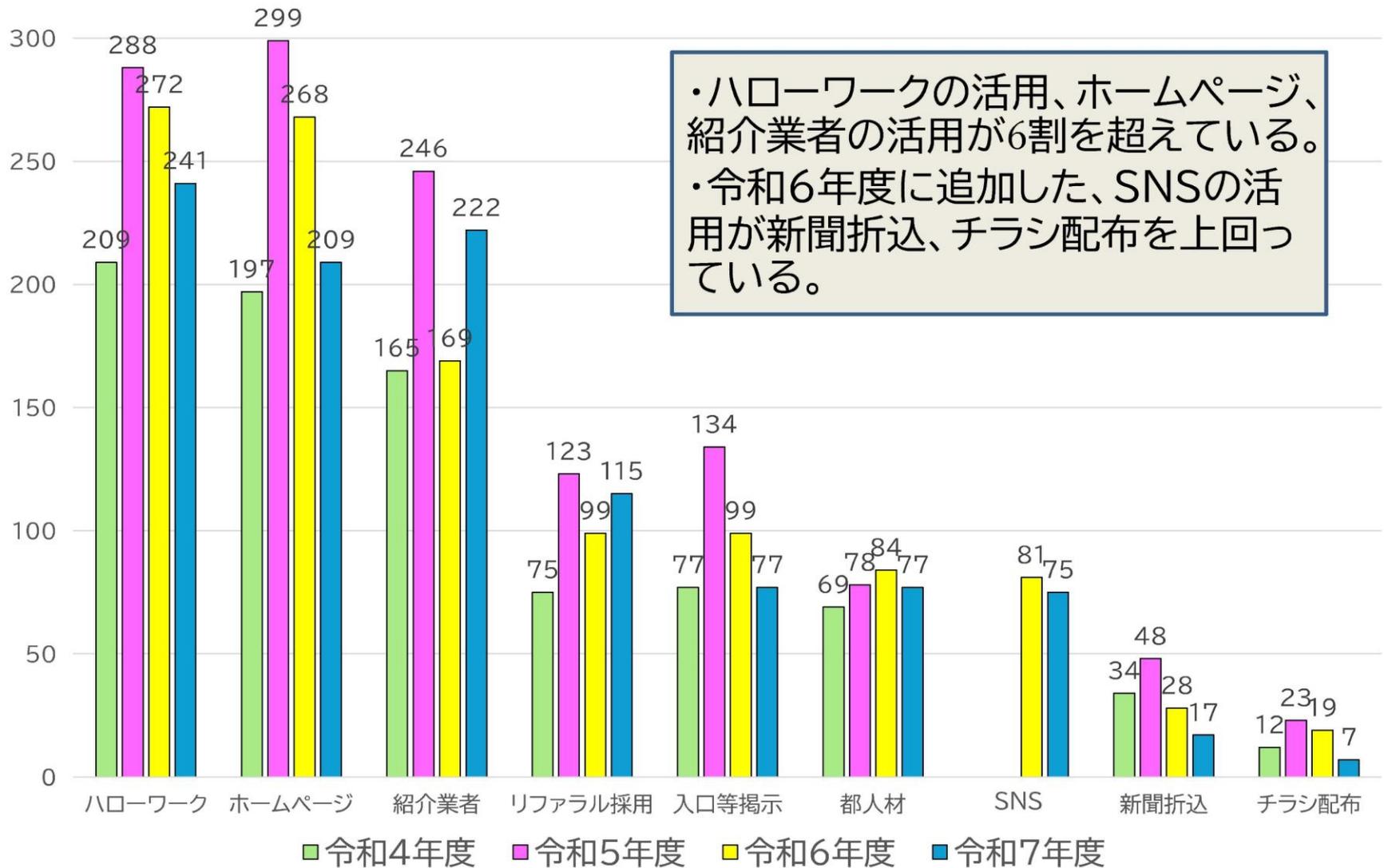
介護の仕事を支える

外国人介護職員

インタビュー

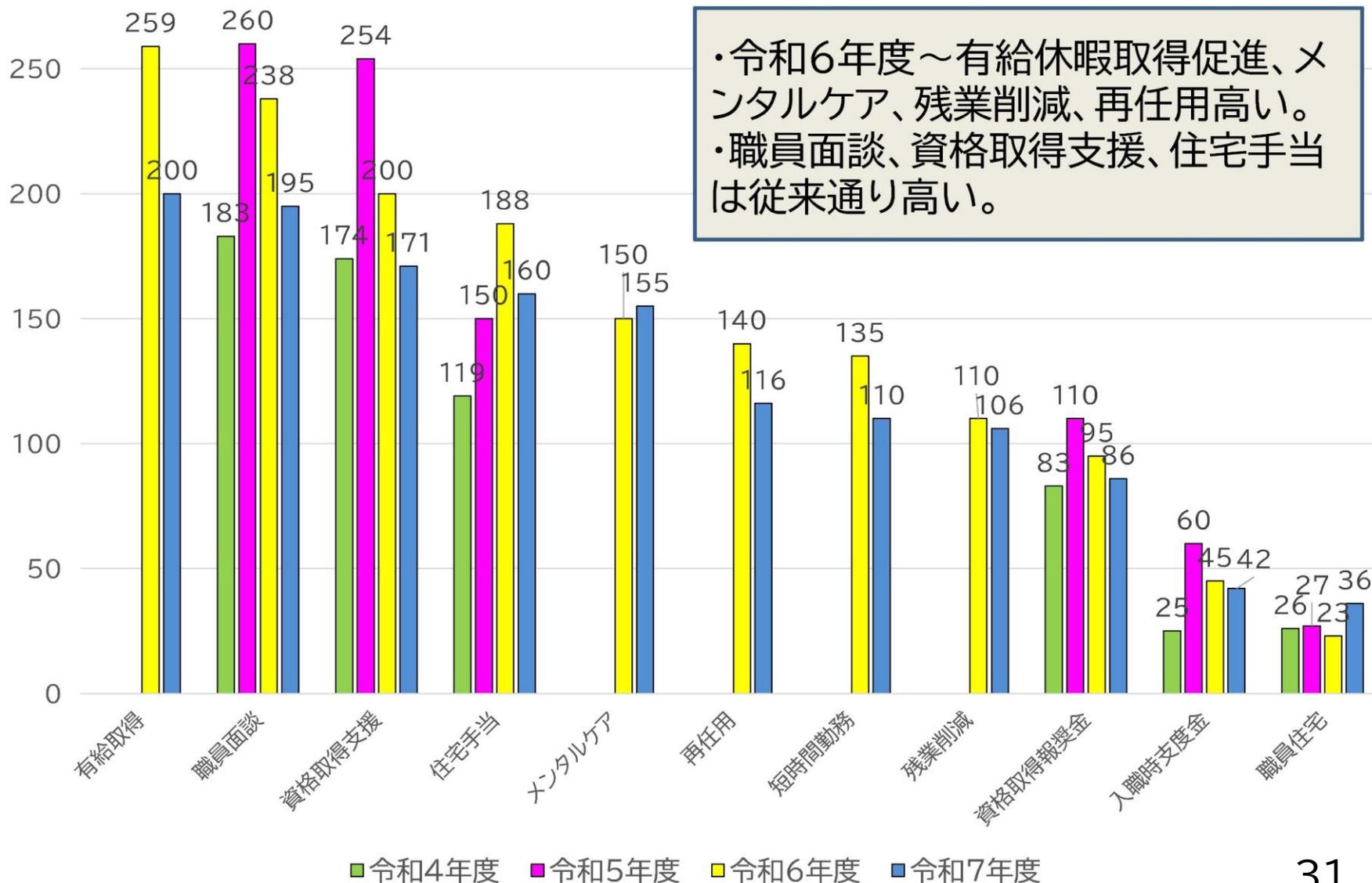


職員採用の推移 (件)



・ハローワークの活用、ホームページ、紹介業者の活用が6割を超えている。
 ・令和6年度に追加した、SNSの活用が新聞折込、チラシ配布を上回っている。

職員への支援策の推移 (件)



研修センターホームページ 福祉の理解・福祉のしごと・先駆的な取り組み

【福祉の理解・福祉のしごと・先駆的な取り組み】

世代を超え福祉の理解を深めていただくために各種事業を実施します。

福祉の理解

- 福祉の理解促進イベント
- せたがやシニアボランティア研修
- 手話カフェ
- ヤングケアラー、ひきこもり・8050問題支援の手引き
- 福祉の出入門講座【NEW】



福祉・介護の仕事の魅力発信

福祉のしごと・先駆的な取り組み

- 福祉のしごと
- **福祉・介護のしごと 魅力発信動画【NEW】**
- 広報紙「じんざいくん便り」
- **広報誌「福祉のしごと ふくしごと」**
- 令和7年度 せたがや福祉のしごと入門講座、相談・面接会/区内介護
- KAIGO PRIDE @ SETAGAYA 写真展
- 先駆的取り組み事例
- 先駆的な取り組みシンポジウム（公開講座）
 - ・令和6年度
 - ・令和5年度
 - ・令和4年度
 - ・令和3年度
 - ・令和2年度
- 福祉の仕事の魅力発信！「東京都福祉局 福祉の仕事 イメージアップキ



世田谷区福祉人材育成・研修センター

《企画》
世田谷区 高齢福祉部 介護保険課
世田谷区福祉人材育成・研修センター
世田谷ケアマネジャー連絡会

ベテランケアマネジャーが語る

~その人らしさを支えるケアマネジャーの仕事の魅力~

《制作》
世田谷区福祉人材育成・研修センター

ケアマネジャーの仕事 魅力発信



外国人職員による 介護の仕事の魅力発信



介護の仕事 魅力発信

ご清聴ありがとうございました。

電話:03-6379-4260

FAX:03-6379-4281

H P:<https://www.setagaya-jinzai.jp/>

調査結果:研修センターホームページ>調査・研究

3月末公開



ホームページ



公式エックス



@SetagayaKenshuC

